

# **GE\_GERICHTE ATA/381/2026 vom 21. April 2026**

GE Cour de justice, 2026-04-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_381\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_381_2026)

FR: GE\_GERICHTE ATA/381/2026 du 21 avril 2026

IT: GE\_GERICHTE ATA/381/2026 del 21 aprile 2026

## **Regeste**

Résumé: Rejet du recours d'une fonctionnaire contre le changement d'affectation avec rétrogradation à une nouvelle fonction colloquée dans une classe de traitement inférieure. Confirmation de l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, compte tenu du comportement de la fonctionnaire à l'égard de la nouvelle direction empêchant une collaboration favorable au bon fonctionnement de l'administration. Application du principe de proportionnalité.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente par la destinataire directement affectée par la décision litigieuse entraînant la perte de son statut de cadre supérieure et une rétrogradation définitive de sa classe de traitement dès le 1er mars 2025, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 60 al. 1 let. a et b et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). La recevabilité du recours serait également admise, même à considérer que la décision attaquée soit une décision - incidente - d'ouverture de la procédure de reclassement compte tenu de la jurisprudence genevoise (ATA/68/2026 du 20 janvier 2026 consid. 2.6 ; ATA/1043/2023 du 26 septembre 2023 consid. 2.8).

### **E. 2**

La recourante sollicite son audition, celle de son ancienne hiérarchie et de collègues de la DOSI du DEE ainsi que de collègues de la DEMP. Elle évoque l'audition de témoins concernant des difficultés avec un ancien supérieur remontant à 2016.

### **E. 2.1**

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) comprend le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1). De jurisprudence constante, l'autorité peut renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 144 II 427 consid. 3.1.3).

## **E. 2.2**

En l'espèce et en sus des motifs développés plus bas, la chambre administrative renonce aux auditions sollicitées par la recourante, qui ne portent pas sur des éléments déterminants pour l'issue du litige compte tenu des pièces et des écritures figurant au dossier.

## **E. 3**

Le présent litige porte sur les modifications d'ordre salarial à partir du 1er mars 2025 affectant la recourante, engagée à l'État de Genève depuis 2011, fonctionnaire

- 25/34 - A/1114/2025 depuis 2013 et déplacée dès le 16 juillet 2024 auprès de la DEMP de l'OCE dans un contexte particulier. Celui-ci est caractérisé par des difficultés de collaboration entre la fonctionnaire et sa nouvelle hiérarchie, arrivée en septembre 2023 peu avant sa reprise d'activité consécutive à une absence prolongée pour maladie, et une nouvelle organisation imposée par le nouveau directeur, d'entente avec le nouveau secrétaire général, concernant la définition et l'exécution de ses tâches.

### **E. 3.1**

Selon l'art. 12 LPAC, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration et peut être modifiée en tout temps (al. 1). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (al. 2). Sont réservés les cas individuels de changements d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC (al. 3).

#### **E. 3.1.1**

Selon la jurisprudence constante de la chambre de céans, un changement d'affectation d'un fonctionnaire relève en principe de la gestion interne de l'administration (ATA/880/2023 du 22 août 2023 consid. 3.4.4). Toutefois, lorsque le fonctionnaire est définitivement affecté à une fonction de chef de service en classe de traitement 19 tout en continuant à bénéficier de la rémunération correspondante à son ancienne fonction colloquée en classe de traitement 25 position 8, mais sans plus faire partie des cadres supérieurs, il s'agit d'un changement d'affectation ayant des effets juridiques sur sa situation en tant que sujet de droit, qui constitue une décision sujette à recours (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_547/2023 du 21 mars 2024 consid. 2.2 et 2.3). Lorsque le changement d'affectation est motivé par la nécessité de garantir un fonctionnement optimal du service et que les relations entre le fonctionnaire et sa hiérarchie ont évolué de telle façon qu'il leur est devenu impossible de collaborer, il a déjà été jugé que ce changement d'affectation ne constitue pas une sanction déguisée, même si une sanction disciplinaire a été prononcée parallèlement (ATA/226/2004 du 16 mars 2004 ; ATA/641/2000 du 24 octobre 2000). Une mutation ne constitue pas non plus une sanction déguisée, lorsque la nouvelle fonction est mieux adaptée aux aptitudes de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 2P.93/2004 du 15 octobre 2004 consid. 3.2 confirmant l'ATA/226/2004 du 16 mars 2004). Un transfert peut aussi constituer un moyen de régler un conflit de personnes au sein d'un service, la personne en prise à une situation conflictuelle pouvant être déplacée dans un autre service de l'administration afin d'apaiser les tensions au sein du service, respectivement de l'en épargner (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_1/2016 précité consid. 5.5 ; ATA/1054/2018 du 9 octobre 2018 consid. 3 ; ATA/69/2016 du 26 janvier 2016 consid. 3b). Dans un cas où la réorganisation répondait aux besoins du service, principalement au motif que la fonction de juriste en charge des mesures de contrainte n'avait jamais fait l'objet d'une évaluation préalable, qu'elle se fondait sur une analyse détaillée, que le poste entraînait dans les sphères de compétences du fonctionnaire, la chambre

de céans a retenu que le « transfert »

- 26/34 - A/1114/2025 n'était pas une sanction déguisée, même avec une diminution du traitement (ATA/1572/2019 du 29 octobre 2019 consid. 7e).

### **E. 3.1.2**

De manière générale, la jurisprudence reconnaît à l'administration une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation. Celle-ci dispose d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elle entretient avec ses agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 3.1). Ainsi, l'administration doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer son organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à son bon fonctionnement, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Dans ce type de cas, le juge doit contrôler que les dispositions prises demeurent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATF 120 Ib 134 consid. 2a ; ATA/1167/2023 du 31 octobre 2023 consid. 4.1 et les arrêts cités).

### **E. 3.1.3**

Enfin, les collaborateurs de l'État n'ont pas de droit acquis, ni la garantie d'immutabilité de leur cahier des charges. L'État est libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi, et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant leur statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 et les références citées). Les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou celles relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis (ATF 134 I 23 consid. 7.5 ; 129 I 161 consid. 4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_158/2012 du 20 avril 2012 consid. 3.4 ; 8C\_903/2010 du 21 juin 2011 consid. 7.2). Elles sont en principe régies par la législation en vigueur au moment où elles doivent prendre effet, de sorte que des droits acquis ne naissent en faveur des personnes concernées que si la loi a fixé une fois pour toutes les relations en cause pour les soustraire aux effets des modifications légales, ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 118 Ia 245 consid. 5b ; 117 V 229 consid. 5b et 5c ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_324/2022 du 17 mai 2023 consid. 11.2).

### **E. 3.2**

L'art. 21 al. 3 LPAC dispose que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est

- 27/34 - A/1114/2025 tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de

l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

### **E. 3.2.1**

Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b), de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/856/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a ; Mémorial du Grand Conseil 2005-2006/XI A 10420). Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3). Selon la jurisprudence, les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2). De jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/187/2026 du 17 février 2026 consid. 4.6 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17a et les arrêts cités). Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7b et les références citées ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, pp. 161-162).

### **E. 3.2.2**

L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des

- 28/34 - A/1114/2025 rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration, étant rappelé que les rapports de service sont soumis au droit public et aux principes constitutionnels évoqués plus haut (ATA/1019/2023 du 19 septembre 2023 consid. 3 ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 11 et les références citées). Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière

choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, il n'y a lieu de s'écarter de la solution retenue par l'autorité précédente que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; ATA/1296/2015 du 8 décembre 2015 ; ATA/757/2012 du 6 novembre 2012).

### **E. 3.2.3**

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 9a ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009). L'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau (MGC 2005-2006/XI A 10421 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 5d).

### **E. 3.3**

Le RTrait prévoit trois types de changement de fonction : sans promotion (art. 7 RTrait), avec promotion (art. 8 RTrait) et avec rétrogradation (art. 9 RTrait). L'art. 9 RTrait envisage deux cas de figure. L'al. 1 vise le cas d'un titulaire qui postule à une fonction moins bien classée que celle qu'il occupe et voit sa demande acceptée. L'al. 2 concerne l'affectation d'un titulaire dans une fonction moins bien classée pour des motifs relevant de l'art. 12 al. 3 LPAC. Dans ces deux hypothèses, le nouveau traitement est fixé dans la classe correspondant à sa nouvelle fonction. Dans une affaire genevoise, le Tribunal fédéral a admis que l'affectation à un poste différent, correspondant à une classe de traitement inférieure au motif que la fonctionnaire ne possédait pas les titres exigés pour le poste qu'elle avait occupé et qu'il n'avait pas pu lui être proposé d'autres postes colloqués à une classe de

- 29/34 - A/1114/2025 traitement supérieure, s'apparentait à un cas individuel de changement d'affectation au sens de l'art. 12 al. 3 LPAC, dans la mesure où le non-respect d'une exigence de formation liée au poste occupé par le membre du personnel pouvait constituer un motif fondé de résiliation des rapports de service au sens de l'art. 22 let. b LPAC (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_324/2022 du 17 mai 2023 consid. 11.3 et 9.3).

### **E. 3.4**

Dans le cadre des principes généraux de l'art. 2A al. 1 LPAC (climat de respect et de tolérance, let. a ; développer le potentiel des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et qualifications, let. c) et conformément à l'obligation de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 2B LPAC), l'employeur veille à la protection

de la santé et à la sécurité au travail des membres du personnel et prend les mesures préventives nécessaires à cet effet (art. 3 RPAC). Selon l'art. 5 RPAC, le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il peut en tout temps devoir se soumettre à un examen médical d'un médecin du travail ou médecin-conseil (al. 2). La chambre administrative a déjà admis comme étant une mesure organisationnelle, et non une sanction déguisée, le déplacement d'un directeur adjoint dans un autre établissement de détention, sans modification de son traitement, de sa fonction et des tâches lui incombant, même si ses responsabilités en termes de gestion du personnel seraient largement moindres étant détaché dans un établissement de moindre importance. L'autorité avait notamment justifié ce déplacement par le besoin de l'État d'assurer le bon fonctionnement de ses institutions et la protection de la personnalité de ses employés, dès lors qu'il existait des tensions entre l'intéressé et sa hiérarchie (ATA/419/2022 du 26 avril 2022 consid. 7).

#### **E. 4**

RTrait pour les raisons évoquées plus haut. Le grief tiré de l'absence de décision formelle d'ouverture de la procédure de reclassement doit être rejeté, dans la mesure où ce volet est compris dans la décision querellée impliquant une modification du statut salarial de la fonctionnaire, sujette au présent recours. Elle a en outre pu faire valoir son droit d'être entendue au sujet du changement d'affectation litigieux dans ses observations des 27 janvier et 13 février 2025. En rendant la décision querellée, l'autorité intimée n'a pas commis d'abus de son pouvoir d'appréciation compte tenu du comportement déjà évoqué de la recourante à l'égard du nouveau directeur, empêchant une collaboration favorable au bon fonctionnement de la DOSIL, en particulier entre le directeur de ce service et la RSI du département. Le recours de la fonctionnaire est donc rejeté.

#### **E. 4.1**

Il convient tout d'abord de distinguer le déplacement de la recourante de juillet 2024 à la DEMP et la décision litigieuse l'affectant à la fonction d'adjointe scientifique 3 colloquée en classe de traitement 21 position 22 dès le 1er mars 2025 au sein de cette même direction. En effet, leur contexte est différent. Le déplacement de juillet 2024 fait suite à l'échec de la mission auprès du DIP, proposée à la recourante compte tenu de la dégradation de ses relations avec son nouveau supérieur au sein de la nouvelle organisation de la DOSIL. Cet échec a été

- 30/34 - A/1114/2025 discuté avec la fonctionnaire en présence de ses deux hiérarchies lors de l'entretien du 20 juin 2024. Lors de celui-ci, le nouveau directeur de la DOSIL a indiqué avoir besoin d'une autre personne que la recourante pour assumer le poste qu'elle y avait occupé, tandis que cette dernière a manifesté son intérêt pour des postes de « non cadres supérieurs ». Tous deux s'accordaient à ne pas poursuivre leur collaboration. Par ailleurs, et en dépit de son rapport du 13 juin 2024, la médecin du travail du SPE a, le 24 juin 2024, obtenu des nouveaux éléments liés à l'état de santé de la recourante et invité la responsable RH à stabiliser la collaboratrice dans un poste au bénéfice de sa santé et de l'employeur. Dans ces circonstances, le déplacement de la recourante à la DEMP répond à la fois au besoin du bon fonctionnement de la DOSIL et de veiller à la protection de sa santé. Il permet en effet de mettre fin aux tensions nées entre la recourante et le nouveau directeur, à la suite de la réorganisation de la DOSIL par ce dernier. Cela a d'ailleurs abouti en septembre 2024 à l'arrêt du suivi de la fonctionnaire par le SPE, le nouveau contexte de

travail étant favorable au maintien de sa santé. Le déplacement de juillet 2024 relève ainsi de la gestion interne de l'administration, étant précisé qu'il est sans effet sur la situation salariale de la recourante, maintenue en classe de traitement 23 et dans son statut de cadre supérieure, en dépit de son changement de poste depuis le 16 juillet 2024. Cela étant, cette mesure de gestion découle de l'impossibilité pour la recourante et le nouveau directeur de la DOSIL de collaborer dans le cadre de la nouvelle organisation mise en place par ce dernier dès septembre 2023, ce qui sera examiné plus bas. Elle conduit par ailleurs à faire évoluer le poste, situé en classe 17 et correspondant à une fonction d'adjointe administrative, attribué à la recourante lors de son arrivée à la DEMP, à un nouveau poste d'adjointe scientifique 3, colloqué en classe 21, vu les activités effectuées par la collaboratrice, décrites dans la décision litigieuse, qui sont en adéquation avec ses compétences et son expérience, ce qui n'est pas contesté. C'est dans ce contexte que se situe la décision querellée. Celle-ci formalise le transfert de la fonctionnaire, dû aux circonstances détaillées dans la partie en fait et examinées ci-après, et met les nouvelles compétences qu'elle apporte au profit des besoins identifiés par les responsables de la DEMP. Dès lors, même s'il contribue par ricochet au bon fonctionnement de la DEMP, le transfert de la recourante au sein de cette direction ne trouve pas son origine dans les besoins de l'administration au sens de l'art. 12 al. 1 LPAC, mais dans les difficultés de collaboration entre la fonctionnaire et le nouveau directeur de la DOSIL. Le décalage temporel entre son déplacement à la DEMP le 16 juillet 2024 et la convocation à l'entretien de service le 16 octobre 2024 pour le 4 novembre 2024 est d'une durée raisonnable, ce d'autant plus qu'il coïncide avec la période estivale. Il peut également s'expliquer par le suivi médical de la fonctionnaire auprès du SPE jusqu'au 23 septembre 2024. En outre, cette dernière n'ignorait pas lesdites difficultés de collaboration, rappelées par H\_\_\_\_\_ à l'issue de l'entretien de fin de mission au DIP du 20 juin 2024. Il n'est, dans ces circonstances, pas contraire à la bonne foi ou à l'interdiction de l'arbitraire d'attendre trois mois pour

- 31/34 - A/1114/2025 fixer à la recourante un entretien de service portant sur les difficultés rencontrées à son sujet par la nouvelle direction de la DOSIL du DEE. Les griefs invoqués à ce sujet par la recourante doivent donc être écartés. La recourante ne peut pas non plus être suivie lorsqu'elle soutient avoir obtenu l'assurance de la part du nouveau secrétaire général quant à un transfert de poste en conservant sa classe de traitement et son poste. En effet, les pièces du dossier ne mentionnent la possibilité d'un tel engagement qu'en lien avec le poste dans l'équipe RSI du DIP et ce, sans envisager que le transfert au DIP puisse se terminer par un échec dans un bref espace de temps et pour des raisons tenant notamment au comportement inapproprié de la recourante à l'égard de sa nouvelle hiérarchie du DIP.

#### **E. 4.2**

Sous l'angle du changement de fonction au sens de l'art. 12 al. 3 LPAC, il y a lieu, en l'espèce, d'admettre l'existence d'un motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 let. b LPAC compte tenu de l'impossibilité pour le nouveau directeur de collaborer avec la recourante, en dépit de son approche certes encadrante mais claire et constructive au sujet des tâches attendues de cette dernière et de la mise en place d'un coach externe. Alors qu'il cherche à s'assurer de son aptitude au travail en février 2024, lors de sa reprise d'activité à 100% après une incapacité partielle de travail depuis le 27 octobre 2023, la recourante lui répond devoir bénéficier d'un management « adapté à une personne atypique » et d'un environnement de travail « adapté » à sa personnalité allant de « A à Z » si on lui demande d'aller de « A à B ». Elle reprend ce type d'argument lié à ses spécificités personnelles dans

son courriel du 15 mars 2024 pour justifier sa communication, considérée comme inadéquate par son supérieur, pendant leur discussion sur les résultats du rapport des experts privés en matière de sécurité de l'information, remettant en cause l'activité effectuée jusqu'alors sous sa supervision. En exigeant du nouveau directeur de s'adapter à ses traits de caractère spécifiques, alors qu'il lui avait, dès son arrivée, donné des instructions claires et que des critiques étayées par le rapport précité avaient été émises en mars 2024 sur des tâches relevant de sa responsabilité, la recourante n'a pas adopté un comportement propice à la collaboration avec lui, pourtant nécessaire au bon fonctionnement de la DOSIL, vu en particulier son rôle de RSI du département, précisé à l'art. 12 ROGSIC. En effet, elle a manqué d'objectivité et n'a pas fait preuve d'un état d'esprit coopérant et constructif mettant, au centre de ses préoccupations, la réalisation des missions de la DOSIL. En outre, lors de ses échanges de février et mars 2024 avec H\_\_\_\_\_, elle n'a pas avancé des arguments objectifs et concrets susceptibles d'être pris en compte face auxdites critiques, alors qu'elle invoque, dans ses écritures devant la chambre de céans, l'absence de moyens à sa disposition pour accomplir ses tâches, relevée par l'ancien directeur en 2022. Elle avait d'ailleurs déjà fait état des ressources limitées à sa disposition et des risques que cela entraînait sur la qualité de ses services qui se dégradait lors de son EEDP du 27 septembre 2021. Dans ces circonstances, l'appréciation positive de son travail par d'autres supérieurs, qu'il s'agisse du directeur et secrétaire général précédents de la DOSIL ou de sa nouvelle hiérarchie au sein de la DEMP, ne change rien au

- 32/34 - A/1114/2025 caractère inadéquat et contreproductif de sa communication à l'égard du nouveau directeur, responsable du bon fonctionnement de la DOSIL, et de l'accomplissement de sa mission, marquée notamment par des enjeux importants en matière de sécurité de l'information. Ainsi et indépendamment du caractère avéré ou non des critiques faites dans le rapport des experts privés mandatés par le nouveau directeur, le comportement de la recourante empêche l'établissement d'un rapport de confiance et d'une collaboration utile et constructive avec le directeur de la DOSIL. Cette carence s'est également retrouvée, en dépit de la nouvelle opportunité professionnelle offerte à la fonctionnaire, dans son attitude à l'égard de sa supérieure au sein de la DOSI du DIP, alors qu'elles s'étaient déjà rencontrées lors de séances professionnelles et avaient eu de bons contacts. Elle a conduit à l'interruption prématurée et inattendue de sa mission au DIP, après un mois et demi seulement de collaboration, et à la perte de confiance de ladite responsable envers la recourante, et ce alors que les tâches et les modalités du transfert au DIP lui avaient été clairement expliquées et qu'elle les avait acceptées. Dans ces circonstances, il n'y a pas besoin de développer la question de l'insuffisance des prestations de la recourante fournies au sein de la DOSIL du DEE, étant relevé qu'elle reconnaît ne pas disposer des compétences nécessaires au poste de RSSI occupé au DIP pendant sa mission temporaire échouée. Il en va de même de la question de la délimitation des rôles entre le directeur de la DOSIL et la RSI du département. En effet, l'incapacité de la recourante à collaborer tant avec le nouveau directeur de la DOSIL qu'avec la RSI de la DOSI du DIP, nuit au bon fonctionnement de ces services et constitue un motif fondé susceptible de justifier la résiliation de ses rapports de service, à moins d'une mesure moins préjudiciable telle que le changement d'affectation au poste proposé au sein de la DEMP, colloqué en classe 21 et compatible avec les compétences et expérience de la recourante. Le fait que son déplacement au sein de cette direction en juillet 2024 n'ait pas dans un premier temps été effectué explicitement en lien avec un reclassement ou la perspective d'un licenciement n'empêche pas, dans les circonstances précitées établissant un motif fondé au sens de l'art.

21 al. 3 LPAC, l'autorité intimée de l'envisager, après l'entretien de service établissant dûment les éléments constitutifs du motif fondé et dans le respect du droit d'être entendu, comme alternative au licenciement. En effet, la recourante semble perdre de vue que son comportement inadéquat, tel que décrit plus haut, est à l'origine des difficultés de collaboration avec le nouveau directeur de la DOSIL et de la fin abrupte de sa mission à la DOSI du DIP. Le fait que la nouvelle organisation mise en place par le nouveau directeur de la DOSIL dès son arrivée ne la satisfasse pas sur le plan professionnel ne peut aucunement justifier les attitudes précitées de la recourante, qui est au surplus libre de rechercher un emploi correspondant mieux à ses aspirations professionnelles, en sollicitant au besoin l'intervention des RH.

- 33/34 - A/1114/2025

#### **E. 4.3**

Par conséquent, la décision litigieuse prononçant le changement d'affectation de la recourante avec rétrogradation à la fonction d'adjointe scientifique 3 en classe de traitement 21 position 22 au sein de la DEMP dès le 1er mars 2025 est, à juste titre, fondée sur les art. 12 al. 3 et 21 al. 3 LPAC, 46A al. 1 RPAC et 9 al. 2 et

#### **E. 5**

Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 1'500.- est mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure n'est allouée (art. 87 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). \* \* \* \* \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.